

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADISATWA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**SURIATI
NPM : 138320189**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan
Nama Mahasiswa : SURIATI
No. Stambuk : 13 832 0189
Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Hery Syahrial, SE.,M.Si)

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

(Dedrisan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

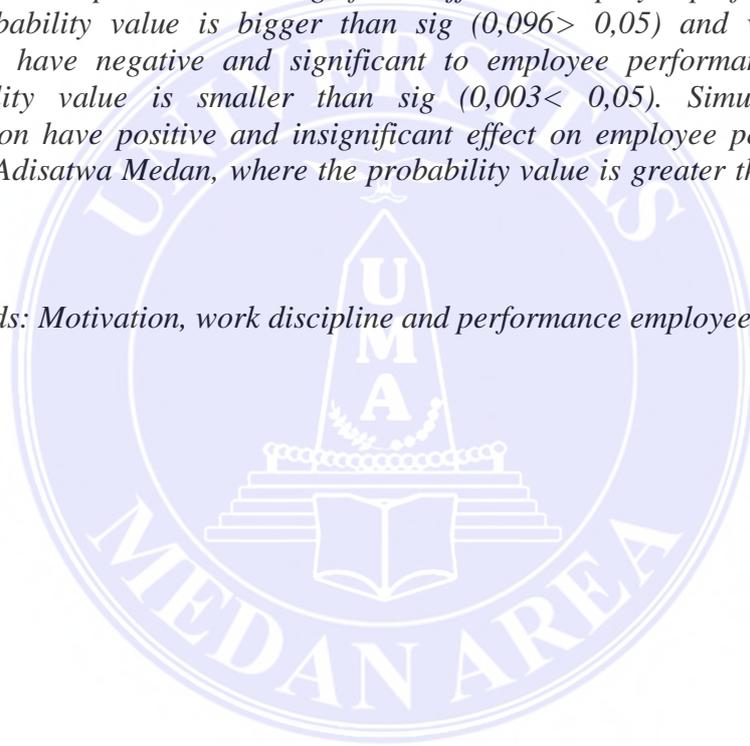
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan. 2) Pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan. 3) Pengaruh positif signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 109 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai stratified porposional random sampling, sampel yang diambil sebanyak 85 orang karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,096 > 0,05$) serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai probabilitas lebih kecil dari sig ($0,003 < 0,05$). Secara simultan variabel motivasi berpengaruh positif dan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Aditawa Medan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,514 > 0,05$).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Positive influence of significant motivation on employee performance at PT. Ciomas Adisatwa Medan. 2) Positive influence of significant work discipline on employee performance at PT. Ciomas Adisatwa Medan. 3) Positive influence of significant motivation and work discipline on employee performance at PT. Ciomas Adisatwa Medan. This type of research is associative research. The population in this study was 109 employees, the sampling technique used using stratified porposional random sampling, samples taken as many as 85 employees at PT. Ciomas Adisatwa Medan. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. The result of the research is motivation has positive and insignificant effect on employee performance, where the probability value is bigger than sig ($0,096 > 0,05$) and work discipline variable have negative and significant to employee performance, where the probability value is smaller than sig ($0,003 < 0,05$). Simultaneously, the motivation have positive and insignificant effect on employee performance PT. ciomas Adisatwa Medan, where the probability value is greater than sig ($0,514 > 0,05$).

Keywords: Motivation, work discipline and performance employee



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah Subhanallahu WaTa'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan judul, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulis Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan*" untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam yang terang benderang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Selaku Dosen Pembimbing I yang selalu Bijaksana memberikan bimbingannya.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area. Selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan saran bimbingannya maupun arahan yang sangat berguna bagi penulis.
5. Ibu Yuni Syahputri SE, M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil dan Sidang

6. Seluruh Dosen Pengajar terkhusus Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Terimakasih Kepada Bapak Abdi Riki Saragih selaku Head Warehouse Dan Bapak M. Hakiki Selaku SPV Warehouse yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tersayang dan tercinta yakni Ayahanda Rusdi dan Ibunda Nurhayati atas jerih payah baik secara moril maupun materil, serta do'a dan dukungannya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini.
9. Sahabat dan Teman-Teman Di PT. Ciomas Adisatwa Medan Serta Sahabat dan Teman –teman Manajemen stambuk 2013 kelas Malam Ganjil dan Genap Universitas Medan Area, yang telah setia selama ini baik dalam memberikan bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis selama dalam masa Studi Strata I.
10. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajiannya. Untuk itu penulis membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, amiiin...

Wassalam
Medan, November 2017

Suriati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB.I. PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB.II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Motivasi	4
1. Pengertian Motivasi	4
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi	4
3. Indikator Motivasi	5
B. Disiplin Kerja	7
1. Pengertian Disiplin Kerja	7
2. Jenis Disiplin Kerja.....	8
3. Indikator Disiplin Kerja.....	8
C. Kinerja Karyawan.....	11
1. PengertianKinerja Karyawan.....	11
2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
4. Indikator Kinerja Karyawan	14
D. Hubungan antar Variabel.....	15
E. PenelitianTerdahulu	16
F. KerangkaKonseptual	17
G.Hipotesis	17

BAB.III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, Waktu penelitian.....	19
1. Jenis Penelitian	19
2. Lokasi Penelitian	19
3. Waktu Penelitian.....	19
B. Populasi dan Sampel.....	20
1. Populasi.....	20
2. Sampel	20
C. Definisi Operasional Variabel	21
D. Jenis dan Sumber Data	22
1. Jenis Data.....	22
2. Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	24
1. Uji Instrumen	25
2. Uji Asumsi Klasik.....	26
3. Uji Regresi Linear Berganda	27
4. Uji Hipotesis	28

BAB.IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi Data Perusahaan	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan	31
3. Penyajian Data Angket Responden	33
B. Hasil Analisis Data	35
1. Uji Instrument.....	35
a. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Multikolinearitas.....	40
c. Uji Heteroskedastisitas.....	41
3. Uji Regresi Linear Berganda	43

4. Uji Hipotesis	44
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	44
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	45
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	46
C. Pembahasan.....	46
BAB.V. METODE PENELITIAN	
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	31
Gambar 4.2. uji normalitas	39
Gambar 4.3. normal p-plot	39
Gambar 4.4. uji heteroskedastisitas	42



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	20
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 4.1. jenis kelamin responden	33
Tabel 4.2. usia responden	34
Tabel 4.3. pendidikan responden	34
Tabel 4.4. validitas variabel motivasi	36
Tabel 4.5. reliabilitas variabel motivasi.....	36
Tabel 4.6. validitas variabel disiplin kerja.....	36
Tabel 4.7. reliabilitas variabel disiplin kerja.....	37
Tabel 4.8. validitas variabel kinerja karyawan	37
Tabel 4.9. reliabilitas variabel kinerja karyawan.....	38
Tabel 4.10. uji normalitas kolmogorov.....	40
Tabel 4.11. uji multikolinearitas	41
Tabel 4.12. uji heteroskedastisitas	42
Tabel 4.13. Analisis regresi linear berganda	43
Tabel 4.14. koefisien determinasi (R^2).....	45
Tabel 4.15. uji f.....	45
Tabel 4.16. uji t.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik ikut mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan dan menjadi nilai tambah bagi para karyawan, yakni kemampuan dan kualitas dalam bekerjanya menjadi lebih baik. Sehingga sumber daya manusia yang berkinerja baik sangat penting dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Wirawan (2009 : 124) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan. Faktor internal berupa bakat, sifat, keadaan fisik, pengetahuan dan motivasi kerja. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja yakni, keadaan, kejadian dan situasi. Dalam menilai suatu kinerja menurut Miner dalam Edison (2016 : 195), diukur dari kualitas, kuantitas, disiplin kerja dan kerjasama dengan orang lain. Kedisiplinan baik dalam waktu dan perbuatan mutlak diperlukan dalam keberhasilan karyawan mengikuti aturan yang berlaku dalam perusahaan.

PT. Ciomas Adisatwa Cabang Medan merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang pengembangbiakan ayam broiler dan rumah potong ayam. PT. Ciomas Adisatwa beroperasi sebagai anak usaha dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. PT. Ciomas Adisatwa memiliki sistem penilaian kinerja KPI (*Key Performance Indicator/Indikator Kinerja Utama*) yang pada akhir tahun akan

dinilai sebesar pencapaianya. Adapun masalah kinerja pada perusahaan tersebut, karyawan belum mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tepat serta masih ada beberapa karyawan yang belum sadar akan kewajiban dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan masalah motivasi yang terjadi, karyawan belum menerima penghargaan yang layak atas prestasinya. Untuk disiplin kerja permasalahannya karyawan masih diperlakukan kurang adil antara satu dengan lainnya serta pengawasan kerja yang masih kurang efektif oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penulis melakukan penelitian :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai motivasi dan disiplin kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja.
3. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini kiranya dapat memberikan masukan atau sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut untuk permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2001:205).

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan Karyawan mampu, cakap, dan terampil, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002 : 131), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan Maslow dalam Sedarmayanti (2007 : 233) antara lain sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi

dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Sedangkan Indikator motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan menurut McClelland dalam Edison (2016 : 180) yaitu :

a. Kebutuhan Pencapaian (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar dan berusaha keras untuk berhasil. Karakteristik individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu lebih menyukai pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko tingkat moderat.

b. *Kebutuhan Berkuasa (Need for Power)*

Kebutuhan memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh dan mengendalikan individu lain.

c. *Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation)*

Keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang akrab dan ramah.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129), kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Pendapat Handoko (2001 :308) menjelaskan kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. Menurut Fathoni (2006 : 172) mengemukakan bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi Karyawan bermasalah, efek negatif kepada para Karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kepatuhan pada peraturan atau norma yang berlaku yang dapat meningkatkan kerja Karyawan.

2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu :

a. Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan Karyawan berdisiplin.

b. Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan Karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Tohardi (dalam Moenir, 2002:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Disiplin terhadap waktu

Yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu , sepereti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

b. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003:183) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan Karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan Karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar

kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan Karyawan yang baik.

e. Pengawasan

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan Karyawan. Pengawasan efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja Karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, Karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner Karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan Karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap Karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua Karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Sedangkan menurut Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskanmeninggalkan pekerjaan jika belum selsai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa,

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Hasibuan (2007: 23) mengemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh Karyawan, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja Karyawan yang berlaku.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) kinerja Karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal Karyawan

faktor – faktor dari dalam diri Karyawan yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor – faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut ahli lain, Miner dalam Edison (2016 : 195) terdapat empat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Disiplin Kerja

Ketepatan waktu aktivitas karyawan sesuai peraturan dengan hasil kerja serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kerjasama dengan Orang Lain

Merupakan tingkatkaryawandalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawab karyawan terhadap lingkungan tempat kerjanya seperti karyawan lain.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2003:355), hampir seluruh penilaian kinerja karyawan bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat administratif antara lain:

- a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan Karyawan
- b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
- c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja Karyawan
- d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.

2. Manfaat pengembangan antara lain:

- a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan Karyawan
- b. Alat untuk mengidentifikasikan potensi Karyawan
- c. Alat untuk mengembangkan kemampuan Karyawan dengan memberikan umpan balik
- d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap Karyawan mengenai peningkatan yang diperlukan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri empat indikator, yaitu :

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang Karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap Karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan

kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Sehingga seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

2. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2002) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap Karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja Karyawannya. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap Karyawan dan harus dibudayakan di kalangan Karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari

kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain. Sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat penulis. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah :

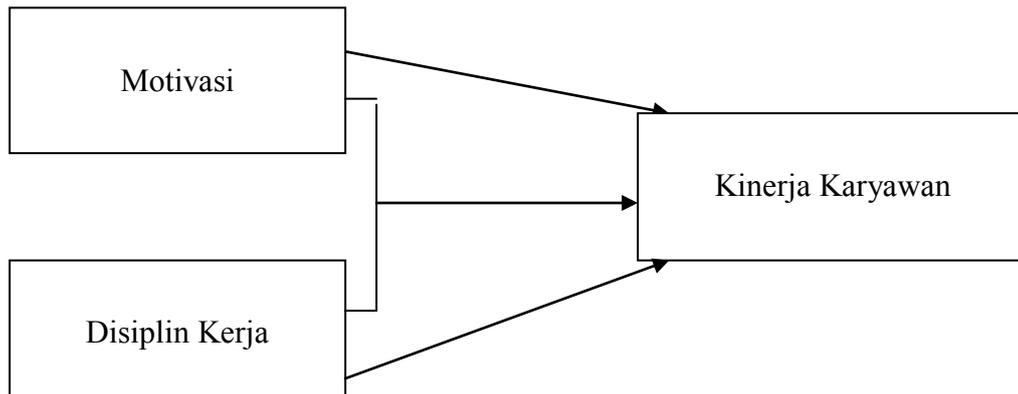
Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Wilayah Pekalongan	Hasil penelitian menunjukkan dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh sebesar 6.781 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X1) sebesar 5.711 dengan signifikansi 0,004, disiplin (X2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Arsenda (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)	Hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang, dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh sebesar 14,168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X1) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin (X2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal mengindikasikan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

F. Kerangka Konseptual

Dari uraian tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggabungkan dua variable atau lebih (Sugiyono, 2006: 11). Penelitian ini terdiri dari dua variable bebas dan satu variable terikat. Variabel bebas terdiri dari motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ciomas Adisatwa Cabang Medan, Dusun V Jalan Besar Pasar IV Desa Klumpang Kampung Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang Kode Pos 20374.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam enam bulan yang dimulai dari Januari 2017 sampai dengan Juni 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Jadwal Hasil Penelitian

No	Jenis Kegiatan									
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
1	Penyusunan Proposal	■	■							
2	Pengambilan Data/Survei			■						
3	Seminar Proposal				■					
4	Pengumpulan Data					■	■	■		
5	Seminar Hasil								■	
6	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi								■	
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau									■

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ciomas Adisatwa Medan sebanyak 109 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Stratified Proporsional Random Sampling*. *Random Sampling* ini

digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus penentuan jumlah sample menurut Slovin, seperti berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n =JumlahSampel

N =JumlahPopulasi (109 orang)

d² = tingkatkesalahan (5%)

α = 0,05

$$n = \frac{109}{(109.(0.05)^2) + 1}$$

$$n = 85,4\text{orang atau } 85 \text{ orang}$$

Sehingga jumlah sampel dalam peneitian adalah 85 orang karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Terdapat dua variabel bebas berupa motivasi kerja dan disiplin kerja dan satu variabel terikat berupa kinerja karyawan. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri	L I K E R T
Disiplin (X_2)	Suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	
KinerjaKaryawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksaaan tugas 4. Tanggung jawab	

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapatdihitung.
Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden.

2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung dapat berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah grafik persentase kehadiran Karyawan, struktur organisasi dan daftar kinerja perusahaan dari bagian umum PT.Ciomas Adisatwa Medan

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan responden.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studipustaka, buku, data publikasi pihak lain, jurnal, penelitian terdahulu dan lain lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk djawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung

kepada Karyawan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Karyawan.

2. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan. wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.

3. Studi kepustakaan

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis.

1. Uji Instrumen

Uji instrument untuk mengetahui layak dan baik tidaknya alat ukur yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{table} maka indikator dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS dengan product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui reliabilitas tes digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

2. Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan

BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastitas, tidak terdapat multikolinieritas dan berdistribusi normal (Ghozali, 2009).

Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variable berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variable berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45° .

b. Uji multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan baginilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika Jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas diukur dengan *grafik Scatterplot*,

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi motivasi terhadap kinerja Karyawan

b_2 : Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin kerja

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menguji pengaruh variable bebas dan variable terikat dalam penelitian, terdiri dari uji koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Uji simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% (0.05)

c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% (0.05).

DAFTAR PUSTAKA

- Arsenda. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*.
- Dharma. Agus; 2003. *Manajemen Supervisi* cetakan lima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Edison Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fahmi. Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. cetakan keempat. Semarang : Penerbit BPUNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara. Anwar P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Mathis, R.L. Jacson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moenir, A.S., 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Pratiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekalongan*.

Arsenda. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS. Studikasuk : BAPPEDA Kota Malang*.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta ; Penerbit Raja Grafindo Persada

Robbins P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

Siagian, S.P. 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Jakarta : Center For Academic Publishing Service.

Wibowo, 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajawali pers.

LAMPIRAN.1

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group)

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata (1), Saya Suriati, NPM 138320189 mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, mengharapkan kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya serta kejujuran di perusahaan ini tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas bapak/ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian dan atas kerjasamanya yang baik dan kesungguhan dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : () Perempuan (A) Laki-laki

Pendidikan : () SMA () D-III () S1 () S2 () S3

Usia :

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda ceklist () pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Ragu-ragu (RR) : diberi skor 3

Setuju (S) : diberi skor 4

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Daftar Pertanyaan

I. Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

No	Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)	STS	TS	RR	S	SS
1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
2	Kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik					
3	Pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat dikerjakan dengan tepat waktu					
4	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat dijalankan dengan baik					

II. Pernyataan Variabel Bebas X1 (Motivasi)

No	Pertanyaan Variabel Motivasi (X ₁)	STS	TS	RR	S	SS
1	Besarnya gaji yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja					
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan					
3	Sikap kepedulian antara pimpinan kepada karyawan sangat mendukung hasil kerja karyawan					
4	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam bekerja					
5	Perusahaan memberikan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan					

III. Pernyataan Variabel Bebas X2 (Disiplin Kerja)

No	Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	STS	TS	RR	S	SS
1	Visi dan misi perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan					
2	Teladan kepemimpinan memiliki peran dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan					
3	Karyawan memiliki hubungan baik untuk balas jasa dalam pekerjaan yang mempengaruhi pencapaian pekerjaan					
4	Perusahaan memiliki sifat adil terhadap karyawan dalam disiplin bekerja					
5	Perusahaan melakukan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan					
6	Perusahaan memberikan sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan					
7	Perusahaan memberikan peraturan yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan					
8	Pimpinan yang memiliki hubungan baik dengan karyawan mempengaruhi disiplin dalam bekerja					

LAMPIRAN.2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI (X1)

Motivasi1	Motivasi2	Motivasi3	Motivasi4	Motivasi5
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
5	4	4	5	5
5	4	5	5	5
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	3	4	5
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
3	4	4	3	3
2	3	3	5	4
4	5	5	4	4

LAMPIRAN.3

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	5

Correlations

		Motivasi1	Motivasi2	Motivasi3	Motivasi4	Motivasi5	Total
Motivasi1	Pearson Correlation	1	,672**	,508	,307	,741**	,921**
	Sig. (2-tailed)		,006	,053	,266	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Motivasi2	Pearson Correlation	,672**	1	,554*	-,114	,351	,682**
	Sig. (2-tailed)	,006		,032	,685	,200	,005
	N	15	15	15	15	15	15
Motivasi3	Pearson Correlation	,508	,554*	1	,114	,088	,613*
	Sig. (2-tailed)	,053	,032		,685	,756	,015
	N	15	15	15	15	15	15
Motivasi4	Pearson Correlation	,307	-,114	,114	1	,671**	,545*
	Sig. (2-tailed)	,266	,685	,685		,006	,036
	N	15	15	15	15	15	15
Motivasi5	Pearson Correlation	,741**	,351	,088	,671**	1	,809**
	Sig. (2-tailed)	,002	,200	,756	,006		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,921**	,682**	,613*	,545*	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,015	,036	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN.4

DISTRIBUSI JAWABAN REPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X2)

DISIPLIN1	DISIPLIN2	DISIPLIN3	DISIPLIN4	DISIPLIN5	DISIPLIN6	DISIPLIN7	DISIPLIN8
4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4

LAMPIRAN.5

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	9

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		Disiplin1	Disiplin2	Disiplin3	Disiplin4	Disiplin5	Disiplin6	Disiplin7	Disiplin8	Total
disiplin1	Pearson Correlation	1	,424	,680	,675	,663	,476	,178	,382	,802
	Sig. (2-tailed)		,115	,005	,006	,007	,073	,525	,160	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin2	Pearson Correlation	,424	1	,364	,530	,180	,404	,325	,275	,633
	Sig. (2-tailed)	,115		,182	,042	,521	,135	,237	,322	,011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin3	Pearson Correlation	,680	,364	1	,755	,297	,229	,470	,680	,807
	Sig. (2-tailed)	,005	,182		,001	,283	,411	,077	,005	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin4	Pearson Correlation	,675	,530	,755	1	,551	,531	,665	,422	,898
	Sig. (2-tailed)	,006	,042	,001		,033	,042	,007	,117	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin5	Pearson Correlation	,663	,180	,297	,551	1	,537	,311	,265	,643
	Sig. (2-tailed)	,007	,521	,283	,033		,039	,259	,340	,010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin6	Pearson Correlation	,476	,404	,229	,531	,537	1	,361	,079	,628
	Sig. (2-tailed)	,073	,135	,411	,042	,039		,186	,779	,012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin7	Pearson Correlation	,178	,325	,470	,665	,311	,361	1	,580	,644
	Sig. (2-tailed)	,525	,237	,077	,007	,259	,186		,024	,010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
disiplin8	Pearson Correlation	,382	,275	,680	,422	,265	,079	,580	1	,639
	Sig. (2-	,160	,322	,005	,117	,340	,779	,024		,010

	tailed)									
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,802**	,633	,807**	,898**	,643	,628	,644*	,639	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000	,010	,012	,010	,010	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN.6

DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

KINERJA1	KINERJA2	KINERJA3	KINERJA4
4	4	3	3
4	4	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
4	5	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	5	5	5
5	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	3	3	4
4	4	3	3
4	4	4	4

LAMPIRAN.7

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	4

		Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Total
Kinerja1	Pearson Correlation	1	,327	,430	,380	,642**
	Sig. (2-tailed)		,234	,109	,163	,010
	N	15	15	15	15	15
Kinerja2	Pearson Correlation	,327	1	,634*	,435	,735**
	Sig. (2-tailed)	,234		,011	,105	,002
	N	15	15	15	15	15
Kinerja3	Pearson Correlation	,430	,634*	1	,919**	,947**
	Sig. (2-tailed)	,109	,011		,000	,000
	N	15	15	15	15	15
Kinerja4	Pearson Correlation	,380	,435	,919**	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,163	,105	,000		,000
	N	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,642**	,735**	,947**	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN. 8

DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN VARIABEL BEBAS X1 (MOTIVASI)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X1					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	5	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	5	5	23
4	5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	3	4	5	20
10	5	5	4	5	5	24
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	5	23
13	3	4	4	3	3	17
14	2	3	3	5	4	17
15	4	5	5	4	4	22
16	2	5	5	5	5	22

17	4	5	5	4	5	23
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	4	4	23
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	4	5	4	22
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	5	4	4	22
26	4	4	4	2	4	18
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	4	22
30	4	5	4	4	5	22
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	5	5	5	24
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	4	4	5	23
39	4	5	4	4	4	21
40	2	2	3	2	3	12
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	5	4	4	21
43	5	5	4	4	4	22
44	3	4	4	5	4	20
45	5	4	5	4	4	22
46	3	4	4	4	5	20
47	4	4	5	5	5	23
48	5	4	3	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	3	3	4	5	5	20
55	2	3	4	4	4	17
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	5	5	3	21
58	5	5	5	4	4	23

59	3	4	4	4	4	19
60	2	2	4	4	4	16
61	2	3	3	4	5	17
62	5	4	4	5	5	23
63	5	3	4	5	4	21
64	4	4	4	5	5	22
65	2	2	4	3	2	13
66	3	3	4	4	5	19
67	3	3	5	5	5	21
68	4	4	4	5	4	21
69	2	3	3	5	4	17
70	2	2	3	1	1	9
71	4	5	4	5	3	21
72	4	4	5	3	3	19
73	3	2	2	4	5	16
74	5	5	4	4	3	21
75	3	3	2	4	4	16
76	4	4	5	5	5	23
77	4	5	5	4	5	23
78	5	5	5	5	5	25
79	3	3	4	5	5	20
80	4	3	2	2	4	15
81	5	5	4	4	3	21
82	5	4	3	4	4	20
83	4	4	5	5	3	21
84	4	4	5	5	3	21
85	2	3	4	4	4	17

LAMPIRAN. 9

**DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN VARIABEL X2 (DISIPLIN
KERJA)**

No. Res	Jawaban Responden Variabel X2								Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	5	4	4	5	5	4	5	36
2	4	4	5	4	4	5	4	5	35
3	4	5	4	5	5	4	4	4	35
4	5	4	4	5	4	5	4	4	35
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	4	4	5	5	4	4	5	36
7	4	4	4	5	4	4	5	4	34
8	5	4	5	4	4	5	4	5	36

9	5	5	4	4	4	4	4	5	35
10	5	4	4	4	5	4	4	5	35
11	4	4	4	4	5	4	4	5	34
12	4	4	5	5	4	4	4	4	34
13	5	4	5	5	4	5	4	5	37
14	4	5	4	5	4	4	5	5	36
15	5	4	5	5	4	5	4	4	36
16	5	4	2	4	5	5	3	2	30
17	3	1	2	3	4	4	4	4	25
18	2	4	1	2	2	3	3	3	20
19	5	5	5	5	4	4	4	5	37
20	4	2	4	3	3	1	3	4	24
21	3	4	3	4	4	4	5	2	29
22	5	3	2	5	2	2	4	4	27
23	4	2	4	4	4	5	1	2	26
24	2	4	1	3	3	4	3	3	23
25	4	5	4	5	5	4	5	5	37
26	4	4	2	5	2	3	3	4	27
27	2	5	3	3	3	4	3	4	27
28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	3	3	4	3	4	4	4	4	29
30	4	4	3	3	4	4	5	4	31
31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
32	5	5	4	5	5	5	4	5	38
33	4	5	5	3	4	5	5	5	36
34	1	4	4	4	5	4	4	4	30
35	2	4	2	5	5	5	5	4	32
36	5	4	4	4	4	4	4	4	33
37	4	4	5	4	4	4	4	4	33
38	5	4	1	5	4	4	5	4	32
39	3	3	2	2	4	4	4	2	24
40	3	2	1	1	2	1	2	3	15
41	2	3	4	4	4	2	2	4	25
42	4	4	4	2	5	4	5	4	32
43	3	5	3	4	4	4	5	4	32
44	2	4	5	5	4	4	2	5	31
45	5	4	4	5	4	4	5	4	35
46	3	5	4	4	3	5	5	2	31
47	4	4	4	5	5	5	2	2	31
48	5	5	3	3	2	2	4	4	28
49	3	4	3	5	5	5	5	2	32
50	1	2	4	4	5	5	4	4	29
51	4	4	4	5	5	3	4	5	34
52	5	4	5	4	3	3	2	3	29

53	2	5	2	3	5	5	5	5	32
54	4	4	4	5	5	5	3	3	33
55	4	4	2	4	4	4	4	4	30
56	3	3	1	2	4	4	5	5	27
57	2	3	4	3	5	5	5	4	31
58	2	2	1	1	2	2	2	4	16
59	4	4	4	4	5	5	5	5	36
60	5	5	5	5	4	4	4	3	35
61	4	4	3	3	2	2	4	4	26
62	5	1	3	5	2	3	2	2	23
63	2	5	4	2	3	4	4	3	27
64	5	5	4	3	2	3	4	5	31
65	4	4	5	5	5	5	4	4	36
66	2	3	4	3	2	2	2	3	21
67	3	4	2	4	4	5	3	4	29
68	4	5	4	5	3	3	5	2	31
69	3	2	5	4	1	3	4	5	27
70	5	4	4	3	5	1	5	3	30
71	2	3	5	4	2	4	4	4	28
72	4	3	5	3	4	5	4	2	30
73	2	4	3	5	3	3	5	5	30
74	5	5	4	2	4	3	1	3	27
75	4	4	2	45	5	2	3	1	66
76	5	3	5	4	3	3	2	4	29
77	4	5	4	4	2	4	5	5	33
78	3	3	4	5	3	3	2	5	28
79	3	3	3	2	5	4	1	4	25
80	5	2	1	3	2	5	3	4	25
81	3	1	4	1	2	4	4	5	24
82	4	2	4	3	4	5	2	1	25
83	5	5	3	4	4	3	3	4	31
84	4	4	1	2	5	3	4	5	28
85	5	4	5	3	3	4	2	4	30

LAMPIRAN. 10

**DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN VARIABEL TERIKAT Y
(KINERJA KARYAWAN)**

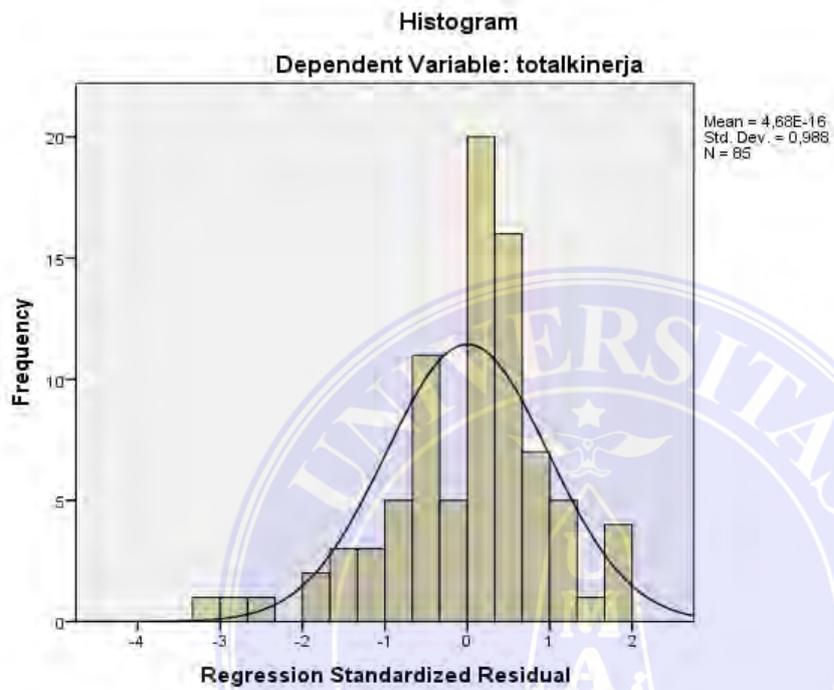
No. Res	Jawaban Responden Variabel Y				Total Skor
	P1	P2	P3	P4	
1	4	4	3	3	14
2	4	4	5	5	18
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20

5	4	5	4	4	17
6	5	4	4	4	17
7	5	4	4	4	17
8	5	4	4	4	17
9	5	5	5	5	20
10	5	4	4	4	17
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	3	3	4	14
14	4	4	3	3	14
15	4	4	4	4	16
16	5	4	5	5	19
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	5	3	5	17
20	4	4	4	5	17
21	4	4	2	4	14
22	5	4	4	5	18
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	5	4	4	4	17
26	4	5	4	5	18
27	3	3	3	3	12
28	4	4	4	4	16
29	3	4	2	3	12
30	4	4	5	5	18
31	4	4	4	4	16
32	5	4	4	4	17
33	5	4	4	5	18
34	4	4	2	4	14
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	5	4	4	17
39	3	3	4	4	14
40	4	4	2	4	14
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	3	4	4	15
44	4	3	2	4	13
45	3	4	3	4	14
46	2	3	3	4	12
47	2	2	3	1	8
48	4	4	3	3	14

49	3	3	2	2	10
50	3	4	3	4	14
51	4	2	1	2	9
52	4	3	3	4	14
53	1	2	4	4	11
54	2	4	4	4	14
55	3	5	4	5	17
56	5	3	5	5	18
57	5	2	3	4	14
58	5	4	5	4	18
59	3	4	3	5	15
60	2	1	4	5	12
61	4	5	3	2	14
62	5	4	5	2	16
63	4	4	5	3	16
64	4	3	5	5	17
65	3	4	5	4	16
66	5	5	5	5	20
67	4	4	4	4	16
68	4	5	4	5	18
69	4	3	4	5	16
70	3	4	5	2	14
71	4	5	3	4	16
72	5	2	4	2	13
73	1	4	5	4	14
74	3	4	5	5	17
75	4	4	5	3	16
76	5	4	5	3	17
77	4	3	4	4	15
78	3	4	4	5	16
79	4	4	5	5	18
80	4	5	3	2	14
81	1	2	3	5	11
82	2	3	4	4	13
83	5	4	4	5	18
84	3	4	4	5	16
85	4	5	4	5	18

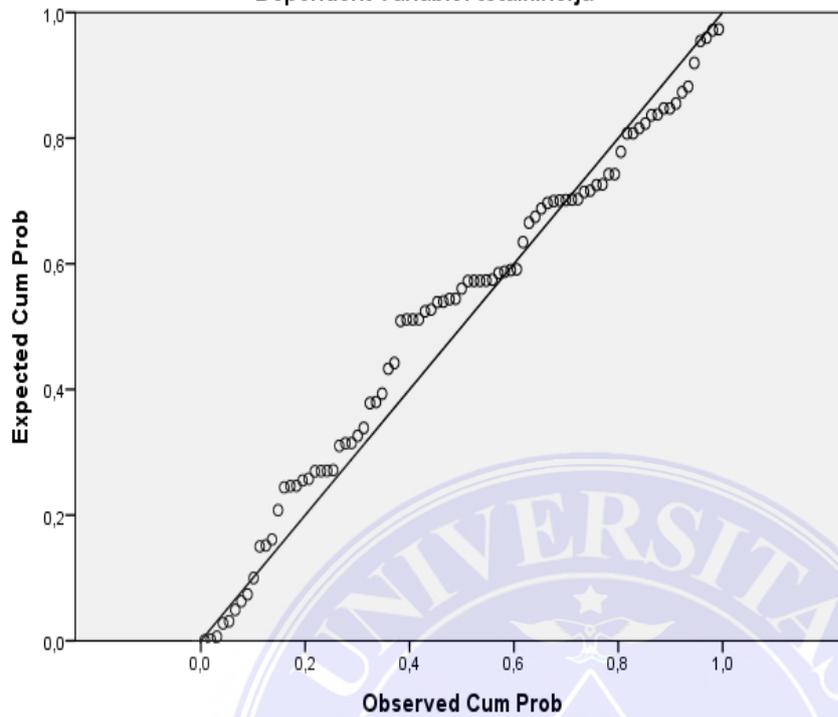
LAMPIRAN.11

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: totalkinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35876080
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,060
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		1,224
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

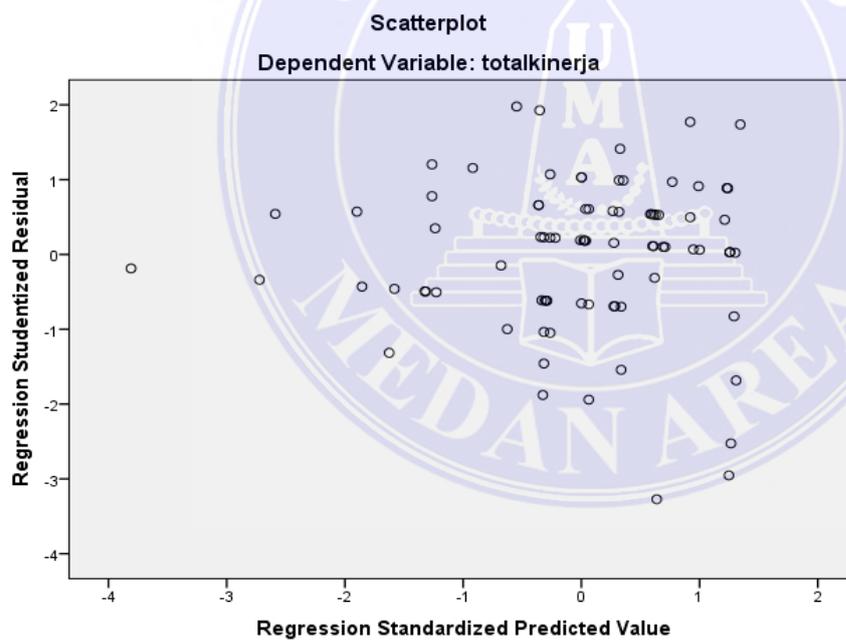
LAMPIRAN.12
UJI MULTIKOINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,618	2,168		6,282	,000		
	totalmotivasi	,096	,083	,127	1,158	,250	1,000	1,000
	totaldisiplin	-,003	,042	-,007	-,063	,950	1,000	1,000

a. Dependent Variable: totalkinerja

LAMPIRAN.13
UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN.14
KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,127 ^a	,016	-,008	2,38735

a. Predictors: (Constant), totaldisiplin, totalmotivasi

b. Dependent Variable: totalinerja

LAMPIRAN.15
UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,657	2	3,828	,672	,514 ^a
	Residual	467,355	82	5,699		
	Total	475,012	84			

a. Predictors: (Constant), totaldisiplin, totalmotivasi

b. Dependent Variable: totalinerja

LAMPIRAN.16
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,618	2,168		6,282	,000
	totalmotivasi	,096	,083	,127	1,158	,250
	totaldisiplin	-,003	,042	-,007	-,063	,950

a. Dependent Variable: totalinerja

LAMPIRAN.17

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,618	2,168		6,282	,000
	totalmotivasi	,096	,083	,127	1,158	,250
	totaldisiplin	-,003	,042	-,007	-,063	,950

a. Dependent Variable: totalkinerja

